



ESCUELA DE POSTGRADO

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

**RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE INFORMATICA Y  
CIENCIAS AFINES (CICA) EN SAN JUAN DE LURIGANCHO, AÑO  
2010**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:  
MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

#### **AUTORAS:**

Br. MARGOT BERECHÉ FERNÁNDEZ  
Br. MARTHA JESÚS MILLA GARCÍA

#### **ASESOR:**

Mgtr. EFRAIN GÓMEZ BRICEÑO

**LIMA – PERÚ**

**2013**

## **Dedicatoria**

Dedicamos la presente investigación a nuestros hijos que son la razón de nuestro deseo de superación:

- Paola Adela Borda Milla
- Fiorela Isabel Borda Milla y
- Mijaíl Iván Zea Bereche
- Alessandra Zea Bereche

### **Agradecimiento**

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por la dedicación que pusieron en nosotros.

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado de Grado de Maestría de la Universidad César Vallejo, teniendo en cuenta que el liderazgo y el clima organizacional, son temas de mucha actualidad e importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, hemos orientado la presente investigación sobre el tema: Relación entre el liderazgo y el clima organizacional en el Centro de informática y Ciencias afines (CICA) en San Juan de Lurigancho, Año 2010. El informe en su desarrollo comprende los capítulos I: Problema de Investigación, II: Marco Teórico, III: Marco Metodológico, IV: Resultados, considerando como es lógico las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos. Al dejar a vuestra consideración nuestro informe de investigación, lo hacemos con la humildad de docentes en proceso de formación y permanente aprendizaje y seguras estamos que con su comprensión y sugerencias, lograremos ir mejorando día a día.

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	xi
Introducción	xii

### **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Formulación del problema	17
1.3 Justificación	18
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	19
1.6 Objetivos	26
1.6.1 General	26
1.6.2 Específicos	26

### **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1 Fundamentación de la variable “X”: Liderazgo.	28
2.1.1 Definiciones	28
2.1.2 Dimensiones	29
2.1.3 Teorías o fundamentos.	35
2.1.4 Medición	43
2.2 Fundamentación de la variable “Y”: Clima organizacional.	43
2.2.1 Definiciones	43
2.2.2 Dimensiones.	46
2.2.3 Teorías o fundamentos.	52
2.2.4 Medición	55
2.3 Definición de términos básicos.	55

### **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

3.1 Hipótesis	59
3.2 Variables	59
3.2.1 Definición conceptual	59
3.2.2 Definición operacional	60
3.2.3 Operacionalización de variables.	61
3.3 Metodología	63
3.3.1 Tipo de estudio	63
3.3.2 Diseño	63
3.4 Población y muestra	64
3.4.1 Población.	64
3.4.2 Muestra	64
3.5 Método de investigación	65
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
3.6.1 Técnicas.	66
3.6.2 Instrumentos de recolección de datos.	66
3.6.3 De la validez y confiabilidad de instrumentos.	67
3.7 Métodos de Análisis de datos	68

### **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

4.1 Descripción	71
4.1.1 Análisis cualitativo y cuantitativo de dimensiones y variables	71
4.1.2 Prueba de hipótesis.	84
4.2 Discusión de resultados	108

<b>CONCLUSIONES</b>	114
---------------------	-----

<b>SUGERENCIAS</b>	116
--------------------	-----

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	118
-----------------------------------	-----

<b>ANEXOS</b>	120
---------------	-----

- 1.- Matriz de consistencia
- 2.- Tabla de evaluación de juicio de expertos.
- 3.- Instrumento de medición de la variable “X” y “Y”.
- 4.- Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición.
- 5.- Base de datos de ambas variables.

## Índice de Tablas

01: Dimensiones e indicadores de la variable “X”: Liderazgo	61
02: Dimensiones e indicadores de la variable “Y”: Clima organizacional.	62
03: Frecuencias de la población del estudio	64
04: Frecuencias de la muestra del CICA	65
05: Frecuencia de confiabilidad del instrumento	67
06: Frecuencias del Liderazgo autoritario	71
07: Frecuencias del Liderazgo permisivo	72
08: Frecuencias del Liderazgo Democrático	73
09: Frecuencias del Liderazgo Paternalista	74
10: Frecuencias del Liderazgo Transformacional.	75
11: Frecuencia de la Variable: Estilos de liderazgo	76
12: Frecuencias de los estilos de liderazgo en el CICA.	77
13: Frecuencia del clima de sistema autoritario explotador	78
14: Frecuencia de Clima sistema autoritario paternalista	79
15: Frecuencias del Clima sistema consultivo	80
16: Frecuencias del Clima sistema participativo en grupo.	81
17: Frecuencias de la Variable Clima organizacional.	82
18: Frecuencias de los sistemas de clima organizacional en el CICA.	83
19 Contingencia Variable Clima Organizacional * Variable: Liderazgo	85
20 Pruebas de chi-cuadrado Variable Clima Organizacional * Variable	85
21 Medidas simétricas Variable Clima Organizacional * Variable: Liderazgo	85
22 Correlación de Variables Clima Organizacional * Variable: Liderazgo	86
23 Contingencia Variable Clima Organizacional * Liderazgo Autoritario	89
24 Pruebas de chi-cuadrado Variable Clima Organizacional * Liderazgo	89
25 Medidas simétricas Variable Clima Organizacional * Liderazgo Autoritario	89
26 Correlación de Variables Clima Organizacional * Liderazgo Autoritario	90
27 Contingencia de Variable Clima Organizacional * Liderazgo Permisivo	93
28 Pruebas de chi-cuadrado Variable Clima Organizacional	93
29 Medidas simétricas Variable Clima Organizacional * Liderazgo	93
30 Correlación de Variables Clima Organizacional * Liderazgo Permisivo	94
31 Contingencia Variable Clima Organizacional * Liderazgo Democrático	97

32 Pruebas chi-cuadrado Variable Clima Organizacional * Liderazgo	97
33 Medidas simétricas Variable Clima Organizacional * Liderazgo Democrático	97
34 Correlación de Variables Clima Organizacional * Liderazgo Democrático	98
35 Contingencia Variable Clima Organizacional * Liderazgo Paternalista	101
36 Pruebas chi-cuadrado Variable Clima Organizacional * Liderazgo	101
37 Medidas simétricas Variable Clima Organizacional * Liderazgo Paternalista	101
38 Correlación de Variables Clima Organizacional * Liderazgo Paternalista	102
39 Contingencia Variable Clima Organizacional * Liderazgo Transformacional	105
40 Pruebas de chi-cuadrado Variable Clima Organizacional *	105
41 Medidas simétricas V. Clima Organizacional * Liderazgo	105
42 Correlación de Variables Clima Organizacional * Liderazgo	106



## Índice de Figuras

01: Frecuencias del Liderazgo	71
02: Frecuencias del Liderazgo permisivo	72
03: Frecuencias del Liderazgo Democrático	73
04: frecuencias del Liderazgo Paternalista	74
05: Frecuencia de Liderazgo Transformacional.	75
06. Frecuencias de la Variable: Estilos de Liderazgo	76
07: Frecuencias de los estilos de liderazgo en el CICA.	77
08: frecuencias del clima de sistema autoritario explotador.	78
09: Frecuencias del Clima sistema autoritario paternalista.	79
10: Frecuencias del Clima sistema consultivo	80
11: Frecuencias del Clima sistema participativo en grupo.	81
12: Frecuencias de la Variable Clima Organizacional	82
13: Frecuencias de los sistemas de clima organizacional en el CICA.	83
14. Liderazgo Directivo y Clima Organizacional	87
15. Liderazgo Autoritario y Clima Organizacional	91
16. Liderazgo Permisivo y Clima Organizacional	95
17. Liderazgo Democrático y Clima Organizacional	99
18. Liderazgo Paternalista y Clima Organizacional	103
19. Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional	107

## Resumen

La presente investigación que hemos titulado “Relación entre el liderazgo y el clima organizacional en el Centro de informática y Ciencias afines (CICA) en San Juan de Lurigancho, Año 2010<sup>2</sup>”, ha respondido al problema ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el clima organizacional, en el Centro de Informática y Ciencias Afines (CICA) en San Juan de Lurigancho, Año 2010?, ha tenido como Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional, en el Centro de Informática y Ciencias Afines (CICA) en San Juan de Lurigancho, Año 2010 y nos propusimos como Hipótesis general: “Es moderada y positiva la relación entre el liderazgo y el clima organizacional, en el Centro de Informática y Ciencias Afines (CICA) en San Juan de Lurigancho, Año 2010”.

En cuanto a la metodología podemos señalar que es de tipo descriptivo (Bernal, 2000), Aplicada (Bunge, 1983), alcance descriptivo correlacional (Hernández otros, 2006), sigue el método descriptivo (Ávila, 1990), diseño correlacional (Castro, 1999) y transeccional correlacional (Hernández y otros, 2006). La muestra conformada por 109 estudiantes del CICA, a quienes se les aplicó dos cuestionarios tipo escala de Lickert para la recogida de datos sobre las variables: Liderazgo y Clima organizacional.

Entre las conclusiones, podemos señalar que: En respuesta al problema general, se ha encontrado que alta y positiva relación entre el liderazgo y el clima organizacional, en el Centro de Informática y Ciencias Afines (CICA) en San Juan de Lurigancho; con lo cual consideramos logrado el objetivo general y probado la hipótesis general.

**Palabras clave:** Liderazgo, clima organizacional, Centro de Informática y Ciencias Afines.

## **Abstract**

The present investigation we have entitled "Relationship between leadership and organizational climate in the computer center and related sciences (CICA) in San Juan de Lurigancho, 2010", has responded to What is the relationship between leadership and climate organizational, at the Center for Computer and Related Sciences (CICA) in San Juan de Lurigancho, Year 2010?, has had as objective: to determine the relationship between leadership and organizational climate in the Computer Center and Related Sciences (CICA ) in San Juan de Lurigancho, Year 2010 and we set as General hypothesis: "It positively moderate the relationship between leadership and organizational climate in the Computer Center and Related Sciences (CICA) in San Juan de Lurigancho, Year 2010 ".

As can be noted that the methodology is descriptive (Bernal, 2000), Applied (Bunge, 1983), correlational descriptive scope (Hernández others, 2006), is the descriptive method (Avila, 1990), correlational design (Castro, 1999) and transactional correlational (Hernandez et al, 2006). The sample consisted of 109 students of the CICA, who have applied two of Lickert type questionnaires to collect data on the variables: Leadership and Organizational Climate.

Among the findings, we note that: In response to the general problem, we have found that high positive relationship between leadership and organizational climate in the Computer Center and Related Sciences (CICA) in San Juan de Lurigancho, with which consider the overall objective achieved and tested the general hypothesis.

**Keywords:** Leadership, organizational climate, Computing Center and Related Sciences.

## **Introducción**

La presente investigación, titulada: Relación entre el liderazgo y el clima organizacional en el Centro de informática y Ciencias afines (CICA) en San Juan de Lurigancho, Año 2010, tuvo como Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional, en el Centro de Informática y Ciencias Afines (CICA) en San Juan de Lurigancho, Año 2010

Álvarez, (2011), expresa que “el liderazgo institucional vuelve a emerger como un factor determinante para la mejora de la calidad educativa, por lo que las direcciones y sus equipos deben conocer y utilizar los conocimientos aportados desde las investigaciones para obrar en consecuencia...En cuanto a los estilos de liderazgo cabe destacar la importancia que se viene concediendo desde los años setenta al liderazgo transformacional (Burns, 1978) ya que estos líderes motivan a las personas para alcanzar las metas de la organización pero también los ayudan a desarrollarse como personas, profesionalmente y moralmente. La perspectiva transformacional reforzaba la idea del líder individual pero esta posición ha ido derivando hacia otro tipo de enfoque más inclusivo y colectivo.

Así, el concepto de liderazgo distribuido ha ido cobrando fuerza, lo que conlleva revisar la manera en que se concibe el liderazgo en las organizaciones. El liderazgo emergente es más colectivo, es una propiedad del grupo o de la red de personas que interactúan y abren su conocimiento implicando situacionalmente de manera puntual o permanente a distintos profesionales que coparticipan en la construcción del proyecto o en el desarrollo de las tareas. Este planteamiento convierte a las personas en líderes de sistemas porque proponen, promueven y construyen nuevas estructuras, procesos y culturas, disponen de varias perspectivas para afrontar los problemas, utilizan la autonomía responsablemente, conectan personas e instituciones, se apoyan en procesos de evaluación y acaban generando actitudes abiertas hacia un aprendizaje continuo orientado hacia la mejora (Cotton, 2005)”.

Montalvo (2011), explica que “el clima organizacional prácticamente es la manera cómo una persona observa la organización y el medio ambiente de una determinada institución educativa, que puede ser observada en forma favorable o desfavorable para los actores educativos o personas involucradas dentro de ella... el clima organizacional es el resultado de cómo los actores educativos que trabajan o forman parte de una institución educativa aprecian el ambiente educativo tomando en cuenta su organización, la relación que existe dentro de ella entre los diferentes actores, es decir la relación del docente–alumno, docente-directivos, docente-padres de familia, etc. Es decir que el clima organizacional está conformado por las diferentes formas de comportamiento, actitudes y sentimientos que demuestran los miembros integrantes de una institución educativa, mediante la disciplina, la forma del desenvolvimiento de todos los actores dentro de la institución educativa, la forma de proceder , de actuar, de participar y desarrollar sus actividades, las relaciones entre los actores educativos.

En ese sentido, el Clima Organizacional muestra un cierto nivel positivo o negativo en las interacciones, de seguridad para expresar los sentimientos o hablar sobre las preocupaciones, de respeto o falta de respeto en la comunicación entre los miembros de la organización. De otro lado, el término clima organizacional describe todo un conjunto de propiedades en el ambiente de trabajo y que éstas están relacionadas directamente con las formas de percepción u observación de los trabajadores con relación a la manera cómo la organización los trata. Es decir, desde este punto de vista, el clima organizacional está condicionado al trato que puede recibir el trabajador dentro de su centro de trabajo. En ese sentido, tendremos una variedad de climas organizacionales. Siguiendo en esta línea de definición de clima organizacional, en el campo educativo, el clima organizacional estará determinado de acuerdo con el liderazgo que ejerza el director de la institución educativa”.

En el desarrollo de la investigación hemos seguido la secuencia aprobada por la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, que considera en nuestro primer capítulo los aspectos del planteamiento de nuestro estudio, a

través del planteamiento del problema, de nuestros objetivos, nuestras hipótesis, estableceremos una justificación adecuada y detallaremos el tipo, nivel, y método de investigación aplicado más adelante. En nuestro segundo capítulo vemos los aspectos teóricos de nuestro estudio, nos apoyamos en las diferentes teorías que hablan sobre el presente estudio, desarrollamos los antecedentes previos de nuestro estudio, desarrollamos los conceptos básicos de nuestro análisis y vemos para finalizar, los conceptos de nuestras variables estudiadas, asimismo en nuestro tercer capítulo vemos la metodología aplicada, en cuanto a tipo, diseño, método, población, muestra, técnicas e instrumentos aplicados y proceso estadístico seguido.

En el cuarto capítulo presentamos los resultados de nuestro estudio, a través del análisis descriptivo de nuestro estudio, vemos el aspecto de correlación de nuestro estudio, desarrollamos el planteamiento y método de validación de nuestros supuestos o hipótesis, finalizando con las discusiones, conclusiones y recomendaciones del presente estudio.